

رسالة محمدية





دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین

پایان نامه کارشناسی ارشد

عنوان موضوع :
رابطه مهارت‌های
ارتباطی سرپرستاران با
خودکارآمدی
پرستاران در
بیمارستانهای آموزشی
شهر سنج

استاد راهنما :
جناب آقای دکتر سعید آصف زاده

استاد مشاور :
سرکار خانم دکتر جهان آرا ممی خانی

استاد مشاور آماری :
جناب آقای دکتر دائم روشنی

تهیه و تنظیم :
فریبا فاتحی
دانشجوی کارشناسی ارشد
مدیریت خدمات بهداشتی درمانی
بهمن ۱۳۹۴



مقدمه و بیان مساله



بیان مساله و اهمیت پژوهش

- روانشناسی
- روانشناسی اجتماعی
- جامعه شناسی
- مدیریت
- علوم کامپیوتر

ارتباطات پس از سال ۱۹۵۰ در غرب
مورد توجه وافر علما و دانشجویان
رشته های مختلف



ارتباطات یک مهارت بسیار مهم مدیریت و مبنای لازم برای مدیریت کارآمد است.

در سازمانی که مدیر با منابع انسانی خود بطور موثر ارتباط برقرار کند :
✓ تاخیر کار از میان میرود .

✓ سوء تفاهم ها ، ابهام ها و موانع به حداقل میرسد .

✓ هماهنگی در زمینه های کنترل فراهم میشود .

✓ فعالیتهای کارکنان بهبود می یابد

✓ روابط با خارج از سازمان بهبود می یابد .

✓ باعث دستیابی به اهداف طراحی شده سازمان می شود .

افراد بدون برقراری ارتباط موثر نمی توانند نقشی فعال ایفا نمایند.



بیان مساله و اهمیت پژوهش

ارتباطات ————— انتقال مفاهیم ، اطلاعات ، معانی و احساس ها بین افراد در سازمان یکی از ویژگیهای اصلی برای برقراری یک ارتباط موثر ، داشتن مهارت‌های ارتباطی مناسب است .

رفتارهایی که به فرد کمک می کند عواطف و نیازهای خود را به درستی بیان کند و به اهداف بین فردی دست یابد .
این مهارت‌ها از چندان اهمیتی برخوردار هستند که نارسایی آنها می تواند با احساس تنهایی و اضطراب اجتماعی ، افسردگی ، عزت نفس پایین و عدم موفقیت های شغلی همراه باشد.

مهارت‌های ارتباطی
از نظر Farber

مدیران سطوح مختلف مسئول ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان هستند .

- ✓ مدیریت و مسئولیت یک یا دو بخش بیمارستان را بر عهده دارد.
- ✓ از بین مدیران پرستاری ، نزدیکترین و بیشترین تماس را با پرستاران ارائه دهنده خدمات پرستاری دارد.
- ✓ اثربخشی فعالیتها و مهارت‌های مدیریتی مدیران پرستاری ، کلید موفقیت آنها به حساب می آید و می تواند فواید بسیاری برای سازمانهای بهداشتی - درمانی داشته باشد.
- ✓ کسب مهارت‌های ارتباطی ، مشکل گشایی ، تصمیم گیری بالینی ، رهبری ، نظارت بالینی ، تفویض ، برنامه ریزی ، مدیریت تضاد و تیم سازی ، علاوه بر صلاحیت بالینی برای سرپرستاران مهم است .

سرپرستار



بیان مساله و اهمیت پژوهش

- ✓ عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی درمانی را تشکیل می دهند.
- ✓ رضایت شغلی آنان یکی از چالش های مدیریت پرستاری است.
- ✓ حرفه پرستار حرفه ای است که ایفای نقش در آن از طریق ارتباط شکل میگیرد.
- ✓ ارتباط صحیح اساس کار پرستاران در مراقبت از بیماران محسوب می شود.
- ✓ ضعف مهارتهای ارتباطی می تواند بر عملکرد پرستاران تاثیر منفی بگذارد.

پرستار ←

از نظر بندورا اگر فرد بتواند با فردی دیگر رابطه موثری برقرار کند یا به عبارتی از خودکارآمدی شخصی برخوردار باشد در سطوح بالاتر روابط اجتماعی نیز عملکردی موفق خواهد داشت .

- ✓ بندورا در سال ۱۹۷۷ خودکارآمدی را یک عامل تعیین کننده موثر بر تلاش افراد و مقاومت آنها در برابر هر فعالیتی می داند .
- ✓ بندورا خودکارآمدی را باورهای افراد به تواناییهای خود در انجام وظایف بطور موفقیت آمیز تعریف کرده است.
- ✓ خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و بطور متقابل بر آنها اثر می گذارد .
- ✓ سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می گردد
- ✓ خودکارآمدی میزان تلاش و سطح عملکرد فرد را تحت الشعاع قرار میدهد.

خودکارآمدی ←



بیان مساله و اهمیت پژوهش

✓ میتوان دانش ارزشمندی را برای این حرفه ارایه نمود .
 ✓ خودکارآمدی مفهوم مهمی است که بر رفتار و نتایج
 عملکردها تاثیرگذار است و در نهایت برای پرستارانی که در
 جستجوی رفتارهای مبتنی بر شواهد هستند ، ارزشمند است .
 ✓ مطالعات نیز وجود ارتباط بین افزایش خودکارآمدی با بهبود
 عملکرد و نتایج عملکرد پرستاری را نشان داده اند.

با تجزیه و تحلیل و تحقیق
 در مفاهیمی چون خودکارآمدی ←
 در پرستاری

دلایل انجام پژوهش:

- ✓ حرفه پرستاری از جمله مشاغلی است که به علت مسئولیت تامین راحتی - آسایش و مداوای بیماران و نجات جان آنان تحت تاثیر عوامل مختلف تنش زا قرار دارد .
- ✓ عدم توجه به ارتباطات توسط سرپرستاران که بعنوان مسئول مستقیم پرستاران بیشترین زمان کاری را با آنان در ارتباط هستند میتواند باعث تنش بیشتر در محیط کار و کاهش خودکارآمدی پرستاران شود،
- ✓ با توجه به جستجوهای انجام شده در منابع معتبر خارجی و داخلی تا کنون مطالعه ای که مهارتهای ارتباطی را در سرپرستاران و رابطه آن با خودکارآمدی پرستاران را مورد بررسی قرار دهد، یافت نشد ، بنابراین این پژوهش میتواند مطالعه ای جدید در این حوزه باشد.

هدف از انجام پژوهش : تعیین میزان کاربرد مهارتهای ارتباطی توسط سرپرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر سمنان و رابطه آنها با خودکارآمدی پرستاران زیرمجموعه آنها و افزایش آگاهی و اجرای برنامه های مداخله ای جهت ارتقای مهارتهای ارتباطی در سرپرستاران و خودکارآمدی پرستاران در محیط کار و اثر بخشی آنها در خدمات ارائه شده



بررسی متون



تحقیقات انجام شده در داخل کشور

محققان	عنوان پژوهش	نتیجه
خدادادی و همکاران (۱۳۹۱)	تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی بر میزان مهارت های ارتباطی، کیفیت مراقبت، خودکارآمدی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای منتخب تبریز	ارتباط معنی داری میان تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی بر میزان مهارت های ارتباطی، کیفیت مراقبت، خودکارآمدی و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد .
جمال زاده (۱۳۹۲)	بررسی اثربخشی آموزش گروهی مهارت های ارتباط میان فردی بر خودکارآمدی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی مشهد	آموزش مهارت های ارتباطی میان فردی می تواند باعث کاهش فرسودگی شغلی و افزایش خود کارآمدی عمومی کارکنان شود .
یوسف زاده و کیاکجوری (۱۳۹۳)	بررسی رابطه مهارت های ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان	رابطه مثبت و معناداری بین مهارت ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان وجود دارد .



تحقیقات انجام شده در خارج کشور

نتیجه	عنوان پژوهش	محققان
آموزش مهارت‌های ارتباطی باعث افزایش خودکارآمدی می شود .	تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر خودکارآمدی ارائه دهندگان مراقبت‌های بهداشتی درمانی	Norgaard , et.al (2012)
آموزش مهارت‌های ارتباطی دانش بالینی پزشکان را بهبود داده است و اغلب نگرش های منفی آنها را تغییر داده است و ارزیابی پزشکان را از توانایی خود برای اجرای وظایف افزایش داده است .	تاثیر برنامه آموزشی مهارت‌های ارتباطی بردانش ، نگرش و خودکارآمدی پزشکان	Shama , et.al (2010)
ارتباط معنی داری میان کاربرد مهارت‌های ارتباطی و سطوح خودکارآمدی معلمان وجود دارد .	بررسی ارتباط میان مهارت‌های ارتباطی و سطوح خودکارآمدی معلمان ورزش	Ozkan, et.al (2014)



هدف اصلی

تعیین رابطه مهارت‌های ارتباطی
سرپرستاران با خودکارآمدی
پرستاران در بیمارستان‌های
آموزشی شهر سنندج



اهداف و فرضیات

اهداف فرعی

اهداف اختصاصی توصیفی :

- ۱- تعیین میزان مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب سن
- ۲- تعیین میزان مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب جنس
- ۳- تعیین میزان مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب مدرک تحصیلی
- ۴- تعیین میزان مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب سابقه کار
- ۵- تعیین میزان مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب بخش محل خدمت
- ۶- تعیین میزان مهارت دریافت و ارسال پیام توسط سرپرستاران
- ۷- تعیین میزان مهارت کنترل عاطفی توسط سرپرستاران
- ۸- تعیین میزان مهارت گوش دادن توسط سرپرستاران
- ۹- تعیین میزان مهارت بینش نسبت به فرایند ارتباط توسط سرپرستاران
- ۱۰- تعیین میزان مهارت ارتباط توأم با قاطعیت توسط سرپرستاران
- ۱۱- تعیین میزان خودکارآمدی پرستاران

اهداف اختصاصی تحلیلی :

تعیین رابطه بین مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران با خودکارآمدی پرستاران



بین مهارت‌های ارتباطی
سرپرستاران با خودکارآمدی
سرپرستاران رابطه وجود دارد..

فرضیه
پژوهشی



روش پژوهش



روش تحقیق : مقطعی - تحلیلی (Analytical Cross Sectional)

جامعه

نمونه

کلیه سرپرستاران و
پرستاران بیمارستانهای
آموزشی شهر سنندج

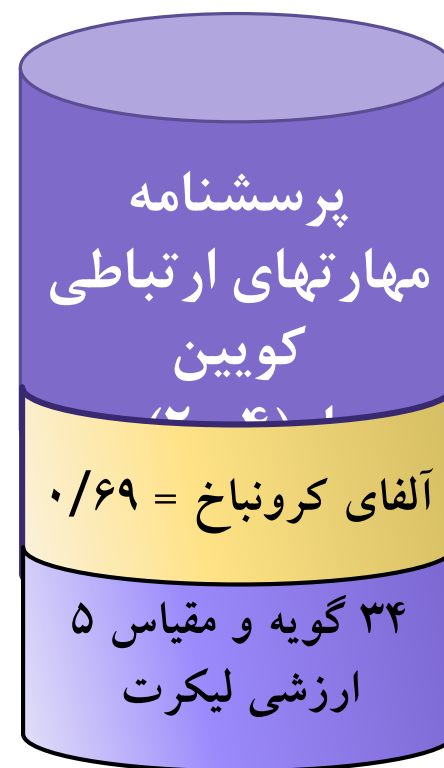
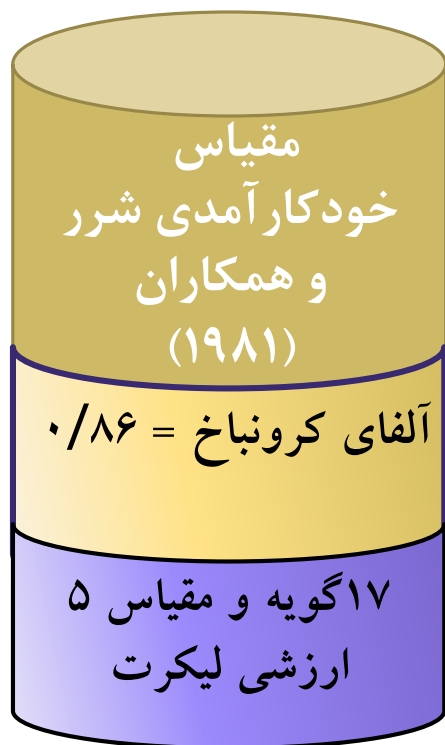
۲۰۴ نفر

سرپرستار
(۵۳ نفر)
سرشماری

پرستار
(۱۵۳ نفر)
تصادفی



ابزار گرد آوری اطلاعات





تجزیه و تحلیل داده ها

SPSS نسخه ۲۲ با روشهای آماری :

آمار توصیفی

میانگین و
انحراف
استاندارد

جداول

آمار استنباطی

آنالیز واریانس
یک طرفه

ضریب
همبستگی
پیرسون

آزمون χ^2
مستقل



یافته ها

کل فراوانی (درصد)	درصد	فراوانی	متغیر	
۵۱ (۱۰۰٪)	۸۶/۳٪	۴۴	زن	جنس
	۱۳/۷٪	۷	مرد	
۵۱ (۱۰۰٪)	۴۵/۱٪	۲۳	بیمارستان بعثت	بیمارستان محل خدمت
	۴۳/۱٪	۲۲	بیمارستان توحید	
	۱۱/۸٪	۶	بیمارستان قدس	
۵۱ (۱۰۰٪)	۹۶/۱٪	۴۹	کارشناسی	مدرک تحصیلی
	۳/۹٪	۲	کارشناسی ارشد	
۵۱ (۱۰۰٪)	۹۶/۱٪	۴۹	پرستاری	رشته تحصیلی
	۳/۹٪	۲	مراقبتهای ویژه پرستاری	
۵۱ (۱۰۰٪)	۹۲/۱٪	۴۷	متاهل	وضعیت تاهل
	۳/۹٪	۲	مجرد	
	۲٪	۱	مطلقه	
	۲٪	۱	همسر فوت شده	
۵۱ (۱۰۰٪)	۸۶/۳٪	۴۴	رسمی	وضعیت استخدامی
	۵/۹٪	۳	پیمانی	
	۷/۸٪	۴	قراردادی	



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب سن

مهارت	سطح معنی داری
S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)	۰/۲۵۷
S2 (کنترل عاطفی)	۰/۲۹۲
S3 (گوش دادن)	۰/۶۲۷
S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)	۰/۶۴۸
S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)	۰/۳۹۱
جمع کل مهارت‌های ارتباطی	۰/۸۴۰



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب جنس

سطح معنی داری	جنس				مهارت
	مرد		زن		
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۶۶۴	۰/۲۲۰۹۰	۳/۵۰۷۹	۰/۲۷۸۰۰	۳/۴۵۹۶	S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)
۰/۲۳۰	۰/۳۰۶۷۰	۳/۰۴۷۶	۰/۳۰۱۰۸	۳/۱۹۷۰	S2 (کنترل عاطفی)
۰/۰۶۱	۰/۳۳۹۲۳	۳/۱۹۰۵	۰/۴۳۶۶۸	۳/۵۲۲۷	S3 (گوش دادن)
۰/۵۲۱	۰/۴۴۲۹۳	۳/۴۵۷۱	۰/۴۳۹۰۱	۳/۵۷۲۷	S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)
۰/۳۱۱	۰/۷۴۳۳۲	۲/۹۷۱۴	۰/۴۵۴۹۹	۲/۷۶۳۶	S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)
۰/۴۷۰	۰/۲۶۴۰۰	۳/۲۴۳۷	۰/۲۳۸۸۹	۳/۳۱۵۵	جمع کل مهارت‌های ارتباطی



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب مدرک تحصیلی

سطح معنی داری	مدرک تحصیلی				مهارت
	کارشناسی ارشد		کارشناسی		
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۸۸	۰/۰۰۰۰۰	۳/۶۶۶۷	۰/۲۷۱۸۲	۳/۴۵۸۰	S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)
۰/۴۰۷	۰/۱۵۷۱۳	۳/۰۰۰۰	۰/۳۰۶۴۴	۳/۱۸۳۷	S2 (کنترل عاطفی)
۰/۳۱۰	۰/۴۷۱۴۰	۳/۱۶۶۷	۰/۴۳۶۲۲	۳/۴۸۹۸	S3 (گوش دادن)
۰/۸۵۳	۰/۴۲۴۲۶	۳/۵۰۰۰	۰/۴۴۱۵۵	۳/۵۵۹۲	S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)
۰/۹۸۲	۰/۰۰۰۰۰	۲/۸۰۰۰	۰/۵۰۹۸۴	۲/۷۹۱۸	S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)
۰/۷۴۳	۰/۱۰۳۹۹	۳/۲۵۰۰	۰/۲۴۵۲۰	۳/۳۰۷۹	جمع کل مهارت‌های ارتباطی



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب سابقه کار

سطح معنی داری	مهارت
۰/۴۴۴	S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)
۰/۳۰۱	S2 (کنترل عاطفی)
۰/۲۹۶	S3 (گوش دادن)
۰/۹۲۰	S4 (بیش نسبت به فرایند ارتباط)
۰/۳۴۰	S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)
۰/۸۵۲	جمع کل مهارت‌های ارتباطی



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران بر حسب بخش محل خدمت

مهارت	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)	۲۶	۳۷	۳۱/۲۰	۲/۴۲۵
S2 (کنترل عاطفی)	۲۳	۳۵	۲۸/۵۹	۲/۷۲۹
S3 (گوش دادن)	۱۶	۲۷	۲۰/۸۶	۲/۶۲۳
S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)	۱۳	۲۲	۱۷/۷۸	۲/۱۸۵
S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)	۱۰	۲۱	۱۳/۹۶	۲/۴۹۸
جمع کل مهارت‌های ارتباطی	۹۳	۱۳۲	۱۱۲/۳۹	۸/۱۹۳



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران

مهارت	میانگین	انحراف معیار
S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)	۳/۴۶۶۲	۰/۲۶۹۴۵
S2 (کنترل عاطفی)	۳/۱۷۶۵	۰/۳۰۳۲۱
S3 (گوش دادن)	۳/۴۷۷۱	۰/۴۳۷۱۹
S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)	۳/۵۵۶۹	۰/۴۳۶۹۲
S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)	۲/۷۹۲۲	۰/۴۹۹۵۴
جمع کل مهارت‌های ارتباطی	۳/۳۰۵۷	۰/۲۴۰۹۷



نتایج بر اساس اهداف مطالعه

خودکارآمدی پرستاران

انحراف معیار		میانگین		بیشترین	کمترین	تعداد کل پرستاران
از ۳	از ۸۵	از ۳	از ۸۵	مقدار	مقدار	
۰/۵۰۸۱۹	۸/۶۳۹	۳/۷۹۹۷	۶۴/۵۹	۸۵	۳۴	۱۵۳



آزمون فرضیه تحقیق

رابطه مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران با خودکارآمدی پرستاران

مهارت	سطح معنی داری
S1 (توانایی دریافت و ارسال پیام)	۰/۰۰۴
S2 (کنترل عاطفی)	۰/۰۱۰
S3 (گوش دادن)	۰/۱۹۹
S4 (بینش نسبت به فرایند ارتباط)	۰/۱۳۶
S5 (ارتباط توأم با قاطعیت)	۰/۰۰۶
جمع کل مهارت‌های ارتباطی	۰/۰۰۱

نتیجه: فرضیه پژوهش ثابت شده است.



بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادات



بحث

میانگین نمره مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بود ،
(۱۱۲/۳۹ از ۱۷۰ نمره) با توجه به اینکه :

□ سرپرستار مدیریت و مسئولیت یک یا دو بخش بیمارستان را بر عهده داشته و از بین مدیران پرستاری ، نزدیکترین و بیشترین تماس را با پرستاران ارائه دهنده خدمات پرستاری دارد ،

□ اثربخشی فعالیتها و مهارت‌های مدیریتی مدیران پرستاری ، کلید موفقیت آنها به حساب می آید و می تواند فواید بسیاری برای سازمانهای بهداشتی - درمانی داشته باشد ،
□ کسب مهارت‌های ارتباطی علاوه بر صلاحیت بالینی برای پرستاران مسئول شیفت مهم شناخته شده است ، سرپرستاران از میزان مهارت خوبی برخوردار هستند .

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه احمدی و همکاران (۱۳۹۲)، عطارها و همکاران (۱۳۹۱)، نوروزی نیا و همکاران (۱۳۹۳)، اشرفی ریزی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی داشت اما با نتایج مطالعه براتی و همکاران (۱۳۹۲)، طیبی و همکاران (۱۳۹۱) مغایرت داشت .



بحث

مهارت‌های ارتباطی توانایی دریافت و ارسال پیام ، کنترل عاطفی ، گوش دادن ، بینش نسبت به فرایند ارتباط در سرپرستاران مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بود اما مهارت ارتباط توام با قاطعیت با اختلاف بسیار جزیی کمتر از حد متوسط بود . با توجه به اینکه :

□ مهارت ارتباط توام با قاطعیت توان ابراز عقاید و احساسات خاصی است که علیرغم معقول بودن ، گاهی اوقات با هنجارهای گروهی همخوانی ندارد ،

□ مشکل گشایی ، رهبری ، تفویض ، مدیریت تضاد و تیم سازی ، علاوه بر صلاحیت بالینی برای پرستاران مسئول شیفت مهم شناخته شده است ،

بنابراین کم بودن جزیی مهارت ارتباط توام با قاطعیت از حد متوسط در سرپرستاران مورد مطالعه میتواند به این دلایل فوق الذکر باشد .

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه احمدی و همکاران (۱۳۹۲)، نوروزی نیا و همکاران (۱۳۹۳)، اشرفی ریزی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی داشت اما نمره مهارت ارتباط توام با قاطعیت در پژوهش احمدی و نوروزی نیا بالاتر از مهارت بینش نسبت به فرایند ارتباط قرار داشت که مغایر با نتیجه سرپرستاران در این مطالعه بود .



بحث

در یافته های این مطالعه بین سن ، جنس ، مدرک تحصیلی ، سابقه کار و مهارت های ارتباطی سرپرستاران ارتباط معنی داری یافت نشد.

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه Ozkan و همکاران (۲۰۱۴)، نوروزی نیا و همکاران (۱۳۹۳)، یوسف (۲۰۱۱)، عبیدی (۱۳۸۹) و تقی زاده و همکاران (۱۳۸۳) همخوانی داشت اما با نتایج مطالعه براتی و همکاران (۱۳۹۲)، پیمان و همکاران (۱۳۹۱)، عطارها و همکاران (۱۳۹۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۲)، امینی و همکاران (۱۳۹۲) در متغیر جنس مغایرت داشت .

میانگین نمره خودکارآمدی پرستاران در مطالعه حاضر ۵۹/۶۴ بود که بالاتر از حد متوسط بود .

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه حاجلو و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی داشت اما در مقایسه با نتایج مطالعه نبوره و همکاران (۱۳۹۴)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۲) و قنبری و همکاران (۱۳۹۲)، که خودکارآمدی پرستاران را در سطح متوسط گزارش کرده بودند ، بالاتر بود .



بحث

بین مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران با میانگین خودکارآمدی پرستاران مورد مطالعه ارتباط معنی دار وجود داشت.

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه خدادادی و همکاران (۱۳۹۱)، جمال زاده (۱۳۹۲)،

- Bragaard ,et.al(2010) -Norgaard ,et.al(2012)
- Shama ,et.al(2009)-Juhni,et.al(2010)
- Ammentorp ,et.al(2007)همخوانی داشت .



نتیجه گیری

بین مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران با خودکارآمدی پرستاران در این مطالعه ارتباط معنی دار بالایی وجود داشت .

شناسایی نقاط ضعف و قوت مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران میتواند :

❖ زمینه های لازم را برای رفع موانع فردی و سازمانی ارتقای مهارت‌های ارتباطی در سرپرستاران برطرف نماید .

❖ با افزایش مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران ، باورهای خودکارآمدی پرستاران در انجام امور بالینی افزایش می یابد .

❖ باعث ایجاد انگیزه و جلوگیری از ترک یا جابه جایی بخش محل خدمت پرستاران می گردد .

تعیین و اجرای راهکارهای مناسب تا رساندن مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران در طول دوره مدیریت به بالاترین میزان ممکن مفید و ضروری است .



پیشنهادهای کاربردی

برنامه ریزی صحیح برای توسعه مهارت‌های ارتباطی و صلاحیت‌های مدیریتی سرپرستاران

برگزاری کارگاه‌های آموزشی موثر با حضور اساتید مجرب در زمینه مهارت‌های ارتباطی

بکارگیری مکانیسم‌های حمایتی و انگیزشی مانند تشویق و قدردانی و ارتقای مقام سرپرستارانی که ارتباط موثری برقرار می‌کنند .

شناسایی و برطرف نمودن موانع فیزیکی ، سازمانی و فرایندی جهت تسهیل ارتباطات

سنجش دوره‌ای نحوه برقراری ارتباطات سرپرستاران توسط متخصصین مربوطه

لحاظ نمودن امتیاز مهارت‌های ارتباطی سرپرستاران در ارزشیابی دوره‌ای آنان و ابقای آنها

برگزاری جلسات هم‌اندیشی گروهی سرپرستاران و استفاده از تجارب موفق



پیشنهادهای برای سایر پژوهشگران

بررسی نقش **سبک های مدیریتی** سرپرستاران در مهارت های ارتباطی آنان

شناسایی **مکانیسم های حل مسئله و تصمیم گیری** سرپرستاران و ارتباط آنها با مهارت های ارتباطی آنان

بررسی میزان **تمایل به کار گروهی** سرپرستاران و ارتباط آنها با مهارت های ارتباطی آنان

ارتباط میزان **تفویض اختیار** با مهارت های ارتباطی سرپرستاران

بررسی **موانع ارتباطات** در سرپرستاران و انجام مطالعات مداخله ای در جهت رفع آنها

شناسایی **عوامل موثر در خودکارآمدی** پرستاران در محیط کار و انجام مداخلات جهت بهبود آنها

با تشکر از توجه شما

